

СТРУЧНО СПИСАНИЕ

# ПРАВНИК

225  
ЈАНУАРИ  
ГОДИНА XX  
[www.mla.org.mk](http://www.mla.org.mk)

ЗАБРАНА НА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

ПРАВНИОТ РЕЖИМ, ПРИВАТИЗАЦИЈАТА  
И ПРОМЕТОТ НА ГРАДЕЖНОТО ЗЕМЛИШТЕ

ПРАВОТО НА НУЖЕН ДЕЛ ВО МАКЕДОНСКОТО  
И СПОРЕДБЕНОТО НАСЛЕДНО ПРАВО

ДОГОВОР ЗА ЗАЕДНИЧКА ГРАДБА И ДОГОВОРИ  
ЗА ВЛОЖУВАЊЕ НА СРЕДСТВА ЗАРАДИ ИЗГРАДБА  
НА СТАН (ДЕЛОВНА ПРОСТОРИЈА)

ISSN 1409-5238



9 771409 523803

# ЗАБРАНА НА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

Прашањето за дискриминацијата, поточно забраната на дискриминација, во сите нејзини видови и појавни облици и манифестации се наметнува, во поново време, со сета тежина, сериозност и актуелност, посебно во легислативата, медиумите, невладините организации и во јурисдикцијата<sup>1</sup>.

Начелото на еднаквост е основно начело во поглед на човековите права, кое нешто е заложба на Универзалната декларација за правата на човекот дека сите луѓе се еднакви по своите права. Тоа значи, дека секое правeње разлика помеѓу одредени лични или стекнати својства, врз основа

1. За да го олесни промовирањето и практичната примена на законската регулатива против дискриминацијата, Европската Унија ја прогласила 2007 година за „Европска година на еднакви можности за сите“. Целта на Европската година била да се запознаат граѓаните на земјите-членки на Унијата со нивните права, да се промовира почитување на разликите и да се промовира еднаквост на можностите за сите во Европската Унија.

Пред да започне Европската година на еднакви можности за сите, во летото 2006 година, Европската комисија спровела истражување со кое ги утврдила перцепциите, ставовите, познавањата и свесноста за дискриминацијата и нееднаквоста во Европската Унија. Истражувањето е повторено во зимата 2008 (по завршувањето на Европската година), кога се констатирани промените што настанале како резултат на активностите преземени во текот на претходната промотивна година. Резултатите од ова истражување се објавени во Специјалниот Евробарометар 296, под наслов „Дискриминацијата во Европската Унија: перцепции, искуства и ставови“.

Истражување базирано на истиот инструмент (со мали додатоци) со истата методологија е спроведено во Република Македонија во текот на април 2009 година. Анкетата е направена од страна на Центарот за човекови права и разрешување конфликти, во соработка со Брима од Скопје на примерок од 1.606 испитаници. Автор на извештајот е проф. д-р Виолета Петровска Бешка. Анексот во кој се анализирани податоците низ призмата на досегашните искуства е подготвен од проф. д-р Мирјана Најчевска. Извештајот е дел од проектот „Македонија без дискриминација“ што се реализира во рамките на Прогрес-програмата на Европската комисија во Република Македонија и е спроведуван од Полио плус, Македонскиот центар за меѓународна соработка (МЦМС). Центарот за човекови права и разрешување конфликти (ЦЦПРК) и Министерството за труд и социјална политика. МЦМС е одговорна организација за спроведување на оваа проектна активност.

Предмет на истражувањето се истите шест основи на дискриминација кои се истражувани и во европскиот контекст.

## Summary

### FORBIDDING DISCRIMINATION

Vojo Belovski, PhD  
University “Goce Delcev” – Shtip

The issue of discrimination, namely the forbid of discrimination, in recent time has imposed in all its shapes, appearances and manifestations with all its weight, importance and actuality especially in the legislation, medias, NGO's and judiciary.

The author in two following issues elaborates the discrimination, the forbid of discrimination, the kinds of its manifestation, and the exceptions of the forbid for discrimination, the mobbing and the protection of the rights in case of discrimination.

He elaborates this issue making review of the international documents, the acts of the International Labour Organization and the Macedonian legislation

на кои се прави разлика, се врши исклучување или ограничување, загрозување или оневозможување на остварување на социјалните права претставува дискриминација при вработување, а во исто време и повреда на човековото достоинство.

Основните активности на Меѓународната организација на трудот (МОТ) се темелат на принципите на еднаквост, недискриминација и намалување на сиромаштијата.

Повеќето конвенции, декларации, резолуции, повелби, директиви и други меѓународни акти, донесени од МОТ, ООН, Европскиот парламент, Советот на Европа и законите на одделни земји на Европската унија, одат во прилог на сериозниот пристап кон овој перманентно присутен и акутен проблем.

Во текстот се анализира позитивната законска регулатива, поточно прашањата за: забрана на дискриминацијата, видовите во кои таа се манифестира, исклучоците од забраната на дискриминација, со посебен акцент на психичкото вознемирување на работното место (мобинг), како и заштитата на правата во случај на дискриминација.

### ЗАБРАНА НА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА СПОРЕД МЕЃУНАРОДНИ ДОКУМЕНТИ И АКТИТЕ НА МОТ:

Основен принцип на МОТ е премисата: краен и одржлив мир може да се постигне само ако е заснован врз принципите на социјална правда. Тоа е основа на активностите на МОТ кои се темелат на принципите на еднаквост, недискриминација и намалување на сиромаштијата. Оваа забрана е утврдена во мноштво меѓународни документи<sup>2</sup>.

Конвенциите за дискриминацијата се од највисоко значење за малцинствата, домородните народи и организациите кои работат со нив. Овие конвенции во основа се однесуваат на жените, малцинствата и до одреден степен на домородните народи. Заштитата на ранливите групи, како што се: децата, малцинствата, домородните народи и жените, претставуваат еден од основните столбови на МОТ уште од неговото основање. Две од конвенциите усвоени на првата конференција на МОТ, во 1919 година се однесуваат на жените: именото, ноќната работа на жените (Конвенција бр. 4) и заштитата на мајката (Конвенција бр. 5). МОТ одигра важна улога во подобрувањето на положбата на жените на работното место. Конвенциите бр. 100 и бр. 101 се однесуваат на половата дискриминација, додека Конвенцијата бр. 111 опфаќа и малцинства и други категории.

Конвенцијата за еднаков систем на плаќање бр. 100 (1951) посебно се осврнува на проблемот со различниот систем на плаќање на работниците од машки и женски пол. Жените долго време биле помалку платени, за разлика од нивните колеги од машки пол. Конвенцијата на МОТ бр. 100 нуди начин за справување со ова прашање и е надополнета со Препораката бр.90.

Цели на Конвенција бр. 100 се примена на правилото „еднаков систем на плаќање за работа со еднаква тежина“; укинување на разликите во надоместокот што го примаат работниците од машки и женски пол.

Средства за остварување на оваа Конвенција се: колективните договори на национално ниво, на ниво на цела индустрија и на ниво на работодавач; државните закони и регулативи (на пример, одредување на најниската плата); механизми за одредување на плати, на пример табела за одредување на платите во јавниот сектор и комбинација на сите гореспоменати средства.

Иако Конвенцијата бр. 100 не се однесува само на расната или етничката дискриминација, таа е значајна затоа што малцинствата и домородните народи честопати се дискриминирани на работното место, поради разликите во полот, етнитетот, што влијае врз начинот на кој се платени.

Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111 од 1958 година е главниот инструмент на МОТ, кој се користи за справување со дискриминацијата на малцинствата и домородните народи на работното место. Оваа Конвенција промовира политика на еднакви можности за сите.

Што се подразбира под поимот дискриминација? Дискриминација е правeње разлика, исклучување или преферирање, кое се врши според една или повеќе од следните основи на дискриминација: бојата на кожата, потеклото, политичката определба, расата, религијата, полот, социјалното потекло или на другите основи одредени со законот на државата, како на пример: возраста,

2. Европската конвенција за човекови права усвоена во рамките на Советот на Европа, која е ратификувана и од Република Македонија, потоа; Европската социјална повелба усвоена во рамките на Советот на Европа; Повелбите на Европската унија за основните социјални права на работниците; Директивите на Советот на ЕУ за еднакви примања за мажи и за жени; Директивите на Советот на ЕУ за остварување на начелото на еднаквиот третман на мажи и жени во однос на можностите на вработувањето, професионалното оспособување и унапредување и на условите за работа; до Конвенциите на МОТ, при што особено треба да се издвои Конвенцијата бр. 100 за еднакво вработување на жени и мажи за еднаков труд, 1951 и Конвенцијата бр. 111 за дискриминација при вработувањето и професиите, 1958.

Со Амстердамскиот договор, преземањето на мерки против половата дискриминација е во надлежност на ЕУ. Во него е нагласена неопходноста од целосна примена на принципот за полова еднаквост при изготвување на законските прописи на Унијата, како и за истражување на политиките за еднакви плати, можности и третман меѓу мажите и жените. Одделни истражувања покажуваат поголема веројатност за вработување на мажи, отколку жени, а податоците говорат дека жените се помалку платени за 20% од мажите и дека држат повеќе работни места со скратено работно време.

статус на граѓанинот, хендикепот и сексуалната определба, кои ја исклучуваат или намалуваат можноста за еднаков третман при вработување<sup>3</sup>.

Исклучоци од забраната за дискриминација се правење разлика, исклучување или преферирање (давање предност во однос на определена работа) врз основа на специфичните одговорности на одредено работно место. На пример, флуентноста<sup>4</sup> во јазикот е потребна ако работното место вклучува комуникација со јавноста; поседување на одредено ниво на визуелни способности за пилотите; членство во одредена религиозна група ако работното место вклучува извршување на одредени религиозни должности (свештеник).

Посебни мерки за луѓето кои имаат потреба од посебна заштита или помош поради причини, како возраст, хендикеп, одговорности во семејството, пол, социјален и културен статус. Посебни мерки можат да се применат за да се одобрат активностите на одредени програми, на пример вработување на малцинствата во јавниот сектор.

Активностите на владата се насочени во правец на овозможување еднаков пристап при вработување; еднаков пристап до професионална обука; еднакви можности за надградување и други подобности. Потребно е владата тоа да го обезбеди преку усвојување на закони и подготвување на образовни програми за еднакви можности; усвојување на државна политика за еднакви можности; целосна соработка со здруженијата на работниците и работодавачите; по можност создавање на државна агенција за промовирање на еднаквите можности и укинување на застарените закони и регулативи.

Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111 вклучува и опција со којашто земјите - членки можат да додадат дополнителни (покрај наведените седум основи на дискриминација) основи на дискриминација.

При прегледување на примената на Конвенцијата се утврди дека половата дискриминација при вработувањето е најчестиот проблем. Надзорните тела на МОТ го испитаа овој проблем во скоро сите држави што ја ратификуваа ова конвенција<sup>5</sup>.

Од изнесеното може да се заклучи дека активностите на МОТ во елиминацијата на дискриминацијата воопшто, и посебно при вработувањето, се одвиваат во две насоки и тоа: оневозможување на нееднаквост и овозможување на еднакви шанси при вработување.

За елиминирање на дискриминацијата и за овозможување на еднакви шанси при вработувањето, значајна е и Конвенцијата бр. 156 од 1981 година (која е ратификувана) и Препораката бр. 165 за работниците со семејни обврски. И Конвенцијата и Препораката предвидуваат дека семејните обврски не смеат да бидат причина за престанок на работните односи. Целта на овие акти е и воспоставување на еднакви шанси за вработување на работниците кои имаат обврски спрема своите деца или спрема други членови на потесното семејство, без разлика на половата припадност.

Прашањето за дискриминацијата и нејзиното елиминирање е предмет на уредување и на повеќе други меѓународни акти. Во Општата декларација за правата на човекот е утврдено дека секој може да ги користи правата што се утврдени во неа, без разлика на расна, полава и верска припадност, на политичка и друга определба, на националното и социјалното потекло (член 2). Во однос на дискриминацијата заснована на расна припадност, важно е да се одбележи Декларацијата на ООН за елиминирање на сите облици на расна дискриминација, од 1963 година, врз основа на која ООН во 1965 година ја усвои Меѓународната конвенција за елиминирање на сите облици на расна дискриминација.

Дискриминацијата беше предмет на интерес и на УНЕСКО, (Организација на обединетите нации за наука, култура и образование) и тоа посебно во областа на образованието. Во 1960 година, Генералната конференција на оваа Организација усвои Конвенција и Препорака кои се однесуваа на борбата против дискриминацијата во областа на образованието.

Да се обидеме да направиме кратка анализа на одредбите од Законот за работните односи кои се однесуваат на дискриминацијата.



“Забрана на дискриминацијата  
Член 6

(1) Работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошен текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозно, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

(2) На жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- условите за работа;
- еднаква исплата за еднаква работа;
- професионални шеми за социјалното осигурување;
- отсуство од работа;
- работно време и
- откажување на договорот за вработување<sup>6</sup>.

(3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставите (1) и (2) од овој член<sup>7</sup>.

Ако се споредат седумте основи на дискриминација содржани во дефиницијата во Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111, а тоа се: расата, бојата на кожата, полот, верата (религијата), политичката определба - убедување, националната основа, социјалното потекло, како и другите основи одредени со законот на државата, како на пример: возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, сексуалната определба, може лесно да се воочи дека сите основи на дискриминација (и повеќе) се вградени и во цитираниот член од Законот, а во ставот два се потенцирани еднаквите можности и еднаков третман на мажите и жените.

3. Според Конвенцијата за дискриминација (вработување и професија) од 1958 година, која стапила во сила на 15.06. 1960 година, терминот дискриминација опфаќа: (а) секаква дискриминација, исклучување или наклонот, сторени на основа на раса, боја, пол, вера, политичко убедување, национална основа, социјално потекло, а имаат ефект на понижување или давање еднакви можности или третман при вработување или професија;

(б) какви било друга разлика, исклучување или наклонот кои имаат ефект на понижување или давање еднакви можности, како што може при вработување или професија да се одреди од односната членка, по консултација со претставници на организациите на работодавачите и работниците, таму каде што постојат, и други соодветни тела.

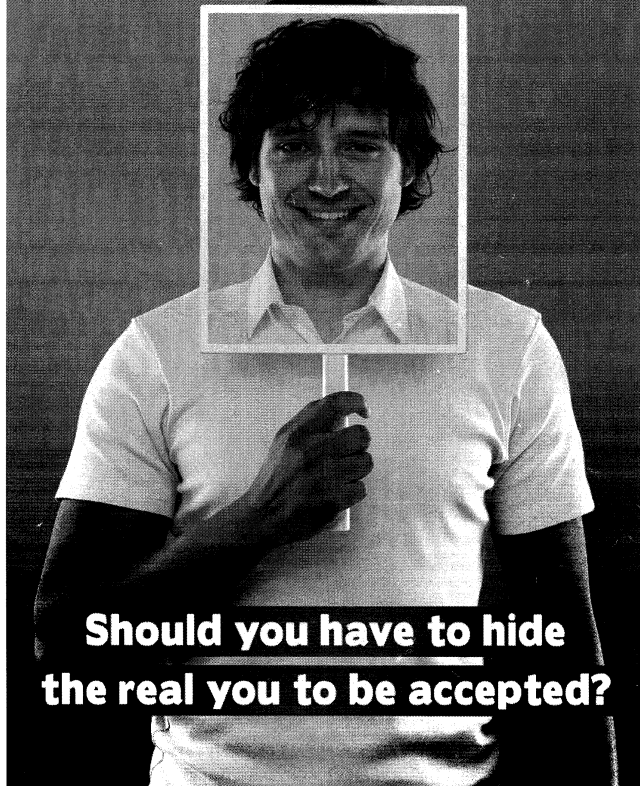
4. Флуентност во јазикот – течноста во говореното, излагањето.

5. Со цел да се даде значење на обемот и сложеноста на овој проблем, ќе наведеме неколку примери посочени од Одборот на експерти за примена на конвенциите и препораките. Имено, во однос на злоупотреба на човековите права на жените посебно од областа на образованието и вработувањето се наведува Авганистан (пред падот под режимот на Талибанците во 2001 год.) како и Република Финска особено во однос на половата нееднаквост при вработувањето, односите на работното место и системот на плаќање. Понатаму, Одборот ги посочува Австралија и Нов Зеланд, како земји кои вршат етничка и полова дискриминација спрема домородните населенија т.е. Абориџините, Торес Стреит Ајлендер, Маори популацијата и жените-мигрантки. Следствено на тоа, покрај горенаведените земји, Одборот не изостава, а да не ги спомене и земјите како Ангола, Куба, Чешка, Иран, Пакистан, Индија, Перу, Романија, Бугарија и слично, кои во иста или поголема мера ги прекршуваат меѓународните конвенции и препораки во однос на половата, расната, етничката, политичката и другите видови на дискриминација.

6. Според Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ, бр. 50 од 13.04.2010 год.) „Дискриминација е секое неправедно правно или фактичко, непосредно или посредно правене на разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи кое се заснова на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа; Дискриминаторско однесување и постапување е секое активно или пасивно однесување на секое лице од страна на јавните власти, како и од страна на правни и физички лица од приватниот и јавниот сектор во јавниот живот, кое создава основи за привилегирање или депривилегирање на некое лице на неправилен начин, или кое го изложува на неправилен и деградирачки однос во споредба со други лица во слична ситуација, базирано на која било од дискриминаторските основи“.

7. Согласно Директивите на ЕЗ (Унија) за еднаков третман и еднакви можности, заради дополнување со основот за недискриминација по основ на расно и етничко потекло и гарантирање и обезбедување на принципот на еднакви можности и еднаков третман и пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна обука во работата, условите за работа, еднаква исплата за еднаква работа, професионални шеми за социјално осигурување; отсуство од работа; работно време и откажување на договорот за вработување е извршено дополнување на членот 6 став 1 и 2 од постојниот закон, со цел усогласување на законот со Директивите.





## Should you have to hide the real you to be accepted?

Расата и бојата на кожата не се сметаат за идентични, бидејќи различна боја на кожата може да постои и помеѓу луѓето од иста раса. Разликата во бојата на кожата е најочлива, етничка карактеристика по која луѓето се разликуваат. Терминот „раса“, најчесто во поширока смисла се однесува на лингвистичките заедници или малцинства чии идентитет е заснован на верски или културни карактеристики, или дури национално потекло. Воопштено говорејќи, секоја дискриминација вперена против една етничка група, се смета за расна дискриминација според одредбите на Конвенцијата.

**Етничко потекло**, етник значи назив на жител на некое населено место, крај или земја (Бугарин, Геег, Истраниц), етнички состав е состав на населението на некој крај, место или земја според народноста, по народност, припадник на некој народ.

**Полот**: тоа се разлики кои експлицитно или имплицитно се прават на штета на едниот или другиот пол. Иако во поголем број случаи, а посебно кај индиректната дискриминација, овие разлики се на штета на женскиот пол, заштитата од дискриминација се применува подеднакво на двата пола. Дискриминацијата заснована на полови разлики исто така ја вклучува и дискриминацијата на основа: граѓанскиот статус, брачната состојба (посебно во врска со обврските спрема зависните членови на семејството), бременоста и пост - породилниот период. Тие разлики не се дискриминаторски сами по себе, а такви стануваат дури во случај да се наметнуваат како барање или услов само за лицата од еден, а не и другиот пол. Разликите кои се прават на основа бременост и породилно отсуство се дискриминаторски, затоа што тие, по дефиниција, ги погодуваат само жените. „Сексуалното злоставување“ или со ништо предизвикано „сексуално вознемирување“ претставуваат посебен облик на дискриминација на основа полот кое предизвикува сè повеќе внимание.

**Верата - религијата**. Конвенцијата штити од дискриминација заснована на вероисповед (според нашиот Закон за работните односи - религиозното убедување) без разлика дали тоа се однесува на неприпадници на одредена вера, на припадници на специфична религија, или на неприпаѓање на ниедна вероисповед - атеисти.

**Политичкото убедување**. Оваа заштита од дискриминација врз основа на политичките убедувања подразбира заштита во однос на активности на изразување или демонстрирање на противење на владејачките политички принципи и мислења, како и дискриминација врз основа на политичка определба.

**Националното потекло**. Поимот „национално потекло“ во Конвенцијата не се однесува на дистинкциите кои можат да се прават помеѓу државјаните на конкретна земја во однос на странците, туку ги покрива разликите кои се прават на основа нечие место на раѓање, предците или странското потекло. Разликите кои се прават меѓу државјаните на иста земја на основа странското место на раѓање или

потекло на некои од нив претставуваат најочигледни примери. Се работи за акција која може да биде насочена против поединци кои се граѓани на земјата која е во прашање, но кои државјанството го стекнале со натурализација или се потомци на странски доселеници - имигранти, или се припадници на групи од различно национално потекло кои живеат во таа држава.

**Социјално потекло**. Според овој критериум основ на дискриминација се однесува на ситуации во кои припадноста на една класа, општествена - професионална категорија или каста (сталеж, класа на луѓе) ја одредува неговата професионална иднина. Може да се скратува пристапот до одредени работни задачи или активности или затоа што му се дозволуваат само некои работи - занимања.

**Возраста**. Во Директивата 2000/78 на ЕЗ, која одредува една основна рамка за еднаков третман при вработување и занимање (Основната директива за вработување) „возраста“ не е дефинирана. Членот 6 од Директивата им дозволува на државите - членки да одредат дека разликите во третманот врз основа на возраст нема да се сведат на незаконска дискриминација, ако тие се објективно и разумно оправдани со легитимна (праведна) цел. Таквите разлики во третманот можат да вклучуваат поставување на посебни услови за право на вработување и стручно оспособување, вработување и професија за „млади лица“, постари работници и лица кои пружаат нега и грижа<sup>8</sup>.

**Здравствената состојба**, односно инвалидноста. Забраната на дискриминација по овој основ треба да се разбере дека, на пример, ако некој бил прогласен за работноспособен како последица на болест и според јавната здравствена служба што го лекува, тој не бил во состојба да се врати на работа во блиска иднина, е отпуштен од работа. Таквото отпуштање треба да се смета за неважечко (односно судот да го поништи) врз основа на нееднаков третман и дискриминација, бидејќи споменатиот работник бил отпуштен само врз основа на фактот дека бил отсутен од работа поради болест<sup>9</sup>.

**Сексуалната ориентација** (или половата насоченост, според член 6 од ЗРО), освен хомосексуалноста, таа може да се толкува дека ги опфаќа и хетеросексуалците или бисексуалците и не треба да биде ограничена само на хомосексуалноста како единствена основа за сексуална ориентација која се штити со забраната на дискриминација.

### „Директна и индиректна дискриминација Член 7

(1) Забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 6 на овој закон се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот.

(2) Директна дискриминација, во смисла на ставот 1 од овој член, е секое постапување условувано со некои од основите од членот 6 на овој закон (расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности) со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.

8. Така, според нашиот Закон за работните односи „повозрасен работник (57 години жени и 59 год мажи уживаат посебна заштита), инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право уште три работни дена годишен одмор (член 137). На повозрасен работник работодавачот без согласност на работникот не смее да му одреди прекувремена или ноќна работа (член 180). Или, во врска со посебната заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст, види член (и коментарот) 172 - 176 од ЗРО.

9. Со пресуда на ЕСП, судот дошол до следниот заклучок: „инвалидност мора да се сфати како ограничување кое произлегува од физичко, ментално или психолошко нарушување и го спречува учеството на таквото лице во професионалниот живот“.

Во еден случај, одредена личност го покренала прашањето дали Директивата ги заштитува од дискриминација и малтретирање лицата кои не се самите инвалидизирани, туку се третирали неповолно и се малтретирали врз основа на нивната поврзаност со лице кое е инвалид. Во 2002 година одредената личност родила син кој имал сериозен инвалидитет и на кого му била потребна специјална и посебна нега. Таа била неговиот примарен негувател. Во 2005 година госпоѓицата доброволно ставила крај на нејзиниот работен однос. Неколку месеци подоцна таа започнала судска постапка пред Трибуналот (судот) за вработување, тврдејќи дека таа била предмет на конструктивно отпуштање и дека била третирана понеповолно во споредба со другите вработени бидејќи била примарен негувател на нејзиното инвалидизирано дете и како резултат на тој третман морала да престане да работи за нејзиниот поранешен работодавач. Нејзината жалба била дека таа била третирана различно во повеќе аспекти од родители на неинвалидизирани деца. Трибуналот за вработување упатил низа прашања до ЕСП, главно за тоа дали Директивата, мора да се толкува како забрана за дискриминација врз основа на инвалидност само кај вработен кој е самиот инвалид или пак дали принципот за еднаков третман и забрана на дискриминација подеднакво се применуваат и кај вработен кој не е инвалид, но кој е третиран понеповолно само поради тоа што има дете инвалид.

ЕСП установил дека целта на Директивата што се однесува на вработување и занимање, е да се бори против сите форми на дискриминација врз основа на инвалидност.

(3) Индиректна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон;

(4) Дискриминацијата, во смисла на членот 6 од овој закон, кај работодавачот е забранета во однос на:

- условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка, односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;
- напредувањето во работата;
- пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;
- условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;
- откажувањето на договорот за работа (вработување) и
- правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластите кои произлегуваат од тоа членство.

(5) Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од членот 6 на овој закон се ништовни.

Терминот „барател на вработување“ (кандидат за вработување) и „работник“ ги опфаќа оние и во приватниот сектор и во јавните служби, јавниот сектор (кој се однесува на органите на државната власт и други државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, агенциите, фондовите и други правни лица кои вршат дејност од јавен интерес), значи има општа примена.

И директната и индиректната дискриминација се забранети, во наведените случаи од Законот и таа се однесува како за кандидатот за вработување, така и за работникот (кој веќе легално формално и фактички е (засновал) во работен однос).

Пример, директна дискриминација имаме кога некое лице, поради полот, е третирано понеповолно од друго лице. Индиректна дискриминација кога една навидум неутрална одредба или практика би ставила лице од еден пол во одредена неповолност со лица од

друг пол, освен ако таа одредба, критериум или практика е објективно оправдана од легитимната цел, и средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни (законски основ праведен, оправдан основ за исклучоци од дискриминација).

Директната дискриминација е полесно да се открие во споредба со индиректната, бидејќи се однесува (пример) на разликата во износот на плата за мажи и жени работници што ја работат истата работа или работа со иста вредност и поради тоа е или треба да биде очигледна. Се смета дека директна дискриминација постои во следните околности: кога жена прима помала плата од маж кој претходно ја работел истата работа во истата фирма; кога маж и жена вработени што ја работат истата работа примаат иста основна плата, но мажот работник добива повисок додаток на плата од жената работничка; кога исплатите за технолошки вишок што се доделува по сила на колективен договор се даваат на мажи работници на возраст од 60-65 години, но не им се дозволени на жени работнички од истата возрастна група; одбивањето да се вработи жена врз основа на бременост претставува директна дискриминација и други случаи<sup>10</sup>.

На пример, директна дискриминација во поглед на платата на основа полот постои кога на жените и мажите применуваат различни правила при одредување на висината на платата (на пр. кога работодавачот плаќа премии за дополнително здравствено осигурување само за машките работници).

За контраст, индиректна или прикриена (маскирана) дискриминација не може лесно да биде разоткриена од еден суд. Таквата дискриминација е потешко да се забележи од директната дискриминација. На пример, добивање плата за работничка со скратено работно време за час која е пониска од таа на нејзините колеги мажи што ја работат истата работа, но биле вработени со полно работно време; неисплаќање на плата за време на боледување на работниците со скратено работно време и многу други случаи во поглед на дискриминација во врска со платата; постои случај на дискриминација prima facie (на прв поглед) кога платата на една група работници (главно жени) е пониска од онаа на друга група работници (главно мажи) кои работат кај ист работодавач и имаат работа со иста вредност<sup>11</sup>.

Дискриминацијата во врска со платата според Директивата за еднаква плата за мажи и жени (Директива 75/117 од 1975 год.) е забранета врз основа само на пол. Во таа смисла треба да се разбере и членот 108 од Законот за работните односи кој се однесува за еднакви плаќања на мажи и жени. Кога лицата или група на лица подложни на споредба со цел да се потврди дали постојат нееднаквости во нивната исплата не се од различен пол, таа споредба не може да биде направена и не може да се полага право на еднаква плата, во смисла на одредбите за дискриминација. Индиректната дискриминација во поглед на платата многу е почеста од директната, но е досуптилна и поради тоа е потешко да се воочи. Таа се крие зад полно неутрално правило критериум или пракса. На пример, нееднаквото постапување спрема работниците со неполно работно време може да се јави како облик на индиректна дискриминација во поглед на платата. Помало работно искуство на работници кои работат со неполно работно време само по себе не е доволен критериум кој би ја оправдал нивната непропорционално пониска плата од платата на работниците кои работат со полно работно време. Оправдана би била дискриминацијата во поглед на платата кога разликите во искуството ќе доведат до различно извршување на работните задачи во квалитативен и квантитативен поглед. Колку е поголем процентот на припадници на еден пол кој е ставен во неповолна положба, појасно е дека станува збор за индиректна дискриминација.

Се смета дека постои директна дискриминација онаму каде што една личност се смета за помалку посакувана отколку што е некоја друга или се наоѓа во споредбена ситуација врз основа на расно или етничко потекло<sup>12</sup>.

10. Прашањето за бременост и последиците врз работните услови за жената многу често биле тема на разгледување во Европскиот суд за правда. Еве некои основни принципи од судската практика на овој суд: „од почетокот на бременоста до крајот на породилното отсуство, жена вработена на определено или неопределено време не смее да биде отпуштена дури и во услови под кои мажот би бил отпуштен (на пр. Продолжена болест); кога породилното отсуство ќе заврши, жената се враќа на нејзината положба и се третира исто како и нејзините машки колеги без да има посебен „заштитен“ статус; за време на бременост или породилно боледување, на жената не смее да и биде скратено правото на унапредување или пак нејзината плата да се намали.

11. Овие и други примери за дискриминација се извадок од судски постапки кои дошле пред Европскиот суд за правда (ЕСП) по пат на упатувања за прелиминарни пресуди Cour de Travail во Брисел).

12. Член 2 од Директивата за расна еднаквост 2000/43.

